

Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen

Riegraf, Birgit; Vollmer, Lina

Veröffentlichungsversion / Published Version
Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Riegraf, B., & Vollmer, L. (2014). Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen. In C. Behnke, D. Lengersdorf, & S. Scholz (Hrsg.), *Wissen - Methode - Geschlecht: erfassen des fraglos Gegebenen* (S. 33-48). Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-531-19654-1_3

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Mitglied der

Leibniz-Gemeinschaft

Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen

Birgit Riegraf und Lina Vollmer

1 Einleitung

Seinen Aufsatz von 2005 „Gender-Management – Zur Professionalisierung von Geschlechterpolitik“ leitet Michael Meuser (2005a) mit der starken These ein, dass Gleichstellungspolitik mit der Einführung den (organisations)politischen Strategien des Gender Mainstreaming und des Managing Diversity, das dem Human Ressource Management entnommen ist, einen Gestaltwandel erfährt, der vor allem durch zwei aufeinander bezogene Entwicklungen bedingt ist: die Ökonomisierung der Begründungslogik und die Professionalisierung von Geschlechterpolitik. Der Gestaltwandel münde möglicherweise in einen mit Blick auf die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit nicht unproblematischen Strukturwandel der Geschlechterpolitik. Die Strategien des Gender Mainstreaming und vor allem des Diversity Management wiesen anders als die früheren, der Frauenbewegung entstammenden Frauenförder- und Gleichstellungskonzepte, eine höhere rechtliche Unverbindlichkeit und inhaltliche Unbestimmtheit auf; vor allem im Vergleich zur Gleichstellungsmaßnahme der Quote. In Verbindung mit einer zunehmenden Ökonomisierung von gesellschaftlichen Prozessen führte diese Unverbindlichkeit und Unbestimmtheit der Konzepte dazu, dass sich Gleichstellungspolitik zunehmend an markt- und betriebswirtschaftlichen Anforderungen und weniger an geschlechtertheoretischen Ausarbeitungen ausrichtete. Durch Politiken und Strategien wie dem Gender Mainstreaming, um die es in letzter Zeit eher ruhiger geworden ist, und vor allem dem Managing Diversity, das sich auf

dem Vormarsch befindet, entstehe zugleich eine wachsende Nachfrage in Politik, Wissenschaft und Verwaltung nach einem neuen Wissenstypus ‚Geschlechter-Wissen‘ und einem neuen auf Geschlechterfragen bezogenen Kompetenztypus. Diese Nachfrage leite wiederum einen Professionalisierungsprozess von Gleichstellungspolitik ein, von dem allerdings noch nicht absehbar sei, ob er tatsächlich zur Entstehung einer neuen Profession führe. Meuser kritisiert, dass diese Entwicklungen zusammengefasst tendenziell einer weiteren Abkopplung der Gleichstellungspolitik vom geschlechtertheoretischen Diskurs Vorschub leisten. Damit würde die vielfach beklagte Distanz zwischen Geschlechterpolitik und wissenschaftlicher Forschung weiter zunehmen.

Der folgende Aufsatz knüpft an zwei Thesen von Meuser zum Verhältnis von Professionalisierungsprozessen und Geschlechter-Wissen an: Im Anschluss an die Einleitung werden im zweiten Kapitel seine Überlegungen zur wachsenden Nachfrage nach Geschlechter-Wissen und Geschlechter-Kompetenz aufgenommen. In diesem Teil kann der Aufsatz als Plädoyer dafür gelesen werden, dass sich die Geschlechterforschung im Kampf verschiedener gesellschaftspolitischer Akteure und Akteur_innengruppen um Definitionsmacht darüber (Meuser/Riegraf 2010: 2006), was Geschlechter-Wissen und Geschlechter-Kompetenz ausmacht, einmischt. Argumentiert wird, dass es gerade angesichts der wachsenden Spannung zwischen und Ausdifferenzierung von Geschlechter-Wissen gilt, eine engere Kommunikation zwischen Wissenschaft und außerwissenschaftlicher Praxis herzustellen, deren Voraussetzung allerdings die Anerkennung und die Wahrung von Distanz zwischen den unterschiedlichen Wissenstypen zu Geschlecht ist. Weiter geht es darum, zu zeigen, dass Qualitätskriterien und Standards für Geschlechter-Kompetenz und für einen gelungenen Wissenschafts-Praxis-Transfer zu Geschlechter-Wissen auszuformulieren sind. Die Formulierung von Qualitätsstandards und -kriterien für eine hochwertige Geschlechter-Expertise und Geschlechter-Beratung verweist wiederum auf notwendige Professionalisierungsprozesse, in denen diese Standards vermittelt werden. Die Entstehung einer Profession, dies zeigen die Arbeiten an der Schnittstelle von Geschlechter- und Professionsforschung, ist wiederum dergestalt eng mit Machtprozessen im Geschlechterverhältnis verbunden, dass der Prozess in der Regel mit einer Aufwertung des Arbeitsfeldes und einer Vermännlichung einhergeht (Wetterer 2002). Was bedeutet dies wiederum für die eingangs aufgeworfene Frage nach dem Strukturwandel von Geschlechterpolitik? Im dritten Kapitel wird der Frage nach dem Stand des Professionalisierungsprozesses von Gleichstellungspolitik und den Auswirkungen nachgegangen. Die Antwort fällt dabei sehr unterschiedlich aus, je nachdem, auf welches Konzept von Profession Bezug genommen wird. Die Argumentation in diesem Schwerpunkt ist wiederum als ein Plädoyer für eine weitere

Arbeit an der Schnittstelle von Geschlechterforschung und Professionssoziologie zu verstehen. Im abschließenden vierten Kapitel werden die Überlegungen in den vorherigen Kapiteln wieder zusammengeführt.

2 Zur Relevanz und zum Transfer verschiedener Typen des Geschlechter-Wissens

Im Laufe der von Meuser wesentlich mit angestoßenen Diskussionen über den Gestaltwandel von Geschlechterpolitik (Meuser 2009; vgl. auch: Meuser/Riegraf 2010) ist es in der Geschlechterforschung immer fragwürdiger geworden, wie das komplexe wissenschaftliche (Reflexions-)Wissen zur Kategorie Geschlecht in die gesellschaftliche Praxis der Geschlechterpolitik übersetzt wird, welche Wissensbestände der Geschlechterforschung in der Anwendungspraxis überhaupt Berücksichtigung finden und wie die Nachfrage nach handlungsrelevantem Geschlechter-Wissen auf die wissenschaftliche Wissensproduktion zu Geschlecht zurückwirkt (Meuser 2009; Riegraf 2009; Riegraf 2008; Riegraf/Zimmermann 2005; Wetterer 2009; Wetterer 2008; Wetterer 2007). In dieser Diskussion wird häufig eine erhebliche und wachsende Distanz zwischen Geschlechterforschung, Frauenbewegung und institutionalisierter Geschlechterpolitik beklagt. Geschlechter-Wissen hat sich in den unterschiedlichen gesellschaftlichen Sphären soweit ausdifferenziert, so Angelika Wetterer, dass die verschiedenen Wissensformen nur noch schwer untereinander vermittelbar sind. Die Wege, die die kritischen Wissenschaftler_innen und praxis-orientierten Geschlechter-Expert_innen beschreiten, werden demnach auch in Zukunft in jeweils andere Richtungen führen, was einer weiteren Distanz Vorschub leisten würde. In ihrer wissens- und wissenschaftssoziologisch inspirierten Topographie des Geschlechter-Wissens unterscheidet Wetterer bekanntermaßen die für die weitere Diskussion hilfreichen drei Spielarten: das Geschlechter-Expert_innenwissen der gleichstellungspolitischen Akteur_innen, das wissenschaftliche Geschlechter-Wissen von Wissenschaftler_innen und das alltagsweltliche Wissen der Gesellschaftsmitglieder. Die Unterschiedlichkeit der Wissensbestände resultiere aus den in diesen gesellschaftlichen Feldern jeweils vorherrschenden Handlungslogiken, Anforderungen und Routinen, wobei die Differenz nicht als hierarchisch, sondern als qualitativ begriffen wird (Wetterer 2008) und sich die Wissensformen nicht oder zumindest nicht ohne weiteres ineinander überführen lassen. Die prognostizierte weitere Ausdifferenzierung des Geschlechter-Wissens in den einzelnen gesellschaftlichen Teilbereichen kann nun in der Geschlechterforschung und -politik weiter beklagt werden und in gegenseitigen Vorwürfen über fehlende Radikalität auf der einen

Seite und politische Naivität auf der anderen Seite stehen bleiben. Sie kann aber auch zum Anlass genommen werden, Diskussionen über produktive Kommunikationsprozesse und einen qualitativ gehaltvollen Wissenschafts-Praxis-Transfer voranzutreiben. Die folgenden Überlegungen möchten zu letzterem einen Beitrag leisten und beziehen sich auf die qualitativ unterschiedlichen Wissenstypen des wissenschaftlichen Wissens und des praxis- und anwendungsorientierten Geschlechter-Wissens der Geschlechter-Expert_innen und darauf, welches neue und wertvolle Wissen zu Geschlecht im Wissenschafts-Praxis-Transfer entstehen kann. Ausgeklammert wird in den Überlegungen zunächst das Alltagswissen kompetenter Gesellschaftsmitglieder.

Während sich Geschlechterforscher_innen auf das komplexe und inzwischen weit ausdifferenzierte wissenschaftliche (Reflexions-)Wissen zur Kategorie Geschlecht beziehen, geht es in der Anwendungspraxis von Gleichstellungsakteur_innen in Politik, Verwaltung und Wirtschaft nicht um Abstraktionen und Generalisierbarkeiten. Vielmehr geht es bei ihnen um Wissensbestände, die an die Relevanz- und Praxissysteme Politik, Verwaltung und Wirtschaft anschlussfähig sind (Riegraf 2008, 2006; Riegraf/Zimmermann 2005). Dass sich die Praxis außerhalb des wissenschaftlichen Relevanzsystems nicht um die wissenschaftliche Begründungslogik zu kümmern pflegt, zeigen bereits in den 1980er Jahren die Ergebnisse der Verwendungsforschung (vgl. Beck/Bonß 1985). Demnach wählen Akteur_innen der außerwissenschaftlichen Praxis nach eigenen Kriterien aus dem ‚Fundus‘ wissenschaftlicher Konzepte diejenigen aus, die den jeweiligen Rahmenbedingungen, Handlungssystemen und auch (mikropolitischen) Zielen dienlich sind, und formen sie so um, dass sie den im Anwendungsfeld geltenden Anforderungen gerecht werden (Meuser/Riegraf 2010: 204 ff.). Im Anschluss daran und auf den Transfer des Geschlechter-Wissens bezogen, bedeutet dies: Im Prozess der Reformulierung und Neukonzeption wissenschaftlichen Wissens zur Kategorie Geschlecht durch Geschlechter-Expert_innen, der über die Anwendung auf den spezifischen Anwendungskontext erfolgt, entsteht neues und kontextualisiertes, von der spezifischen Praxis geleitetes, politik- und handlungsrelevantes Wissen zu Geschlecht, also Geschlechter-Wissen, das auf die handlungs- und umsetzungsbezogenen Anforderungen und Rationalitäten des jeweiligen Anwendungskontextes bezogen ist. Während in diesem Wissenstransfer von Wissenschaft in die außerwissenschaftliche Praxis aus wissenschaftlicher Sicht das hoch elaborierte wissenschaftliche Wissen eine ‚Trivialisierung‘ erfährt, entsteht zugleich neues Wissen (Riegraf 2008; Riegraf/Zimmermann 2008; Kühl 2003; Beck/Bonß 1985). Dieses Wissen, das sich im Transfer von wissenschaftlichem Wissen in den Anwendungskontext entwickelt, hält auch für wissenschaftliches Wissen zu Geschlecht wertvolle Einsichten über konkret analysierbare und beschreibba-

re Rationalitäten, institutionalisierte Logiken und Dynamiken von gesellschaftlichen Teilsystemen, wie Unternehmen, Politik oder Verwaltung parat. Es entsteht detailliertes Wissen über kontextspezifische Zusammenhänge in Geschlechterkonstellationen (Riegraf 2008). Natürlich besteht immer die Gefahr, dass im Wissenschafts-Praxis-Transfer, diejenigen Konzepte zur Kategorie Geschlecht Beachtung finden, die sich möglichst reibungslos in die Handlungslogiken, Anforderungen und Routinen des Anwendungskontextes und das Alltagswissen der Akteur_innen einfügen lassen. Dualistische Konzepte zur Zweigeschlechtlichkeit sind beispielsweise eher an handlungs- und umsetzungsorientierte außerwissenschaftliche Praxen und Routinen anschlussfähig als wissenschaftliche Konzepte, in denen die Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem und ihre Herstellung über organisationale Verfahren grundlegend hinterfragt werden. Diese Dichotomien zwischen Männern und Frauen werden in der Geschlechterforschung aber inzwischen ganz grundlegend kritisiert und zumindest theoretisch dekonstruiert (Wetterer 2009: 54 ff.). Um der Gefahr einer Festschreibung der Geschlechterdifferenz, einer Ökonomisierung und einer zunehmenden Entfernung der Geschlechterpolitik von den gesellschaftskritischen-emanzipatorischen Ansprüchen entgegen zu wirken, bedarf es wiederum der engeren Kommunikation, sowie der Arbeit an und der Formulierung von ‚unhintergehbaren‘ Qualitätsstandards und Kriterien für einen gelungenen Wissenschafts-Praxis-Wissenstransfer.

Wissenschaft und Praxis verfügen also über unterschiedliche Wissensbestände, da das Wissen unterschiedlichen Anforderungen entsprechen muss. Friedhelm Neidhardt (1979; vgl. hierzu auch: Ahlemann 2002: 70 f.) unterscheidet in diesem Kontext zwischen „wissenschaftlichem Erkenntniswissen“ und „praktischem Handlungswissen“, wobei beide Wissensbestände hoch elaborierte Erkenntnismöglichkeiten füreinander bereithalten. Während detailgenaue Einblicke in gesellschaftliche Teilsysteme wichtiges Geschlechter-Wissen für theoretische Diskussionen bereithalten, ist das außerwissenschaftliche Wissen auf Geschlechtertheorien bezogen, die über kontextbezogenes Wissen hinausweisen, die das gesamtgesellschaftliche Gefüge in den Blick nehmen und deren Aufgabe es nicht ist, handlungsorientiertes Wissen zur Verfügung zu stellen, sondern Einblicke in die Komplexität der Geschlechterverhältnisse zu vermitteln (Knapp/Landweer 2005). Gemessen an dem Anspruch gesellschaftskritisch und emanzipatorisch zu wirken, sind Geschlechter-Expert_innen im Prozess der Neukonzeption und Reformulierung von wissenschaftlichem Wissen immer auch auf Theoriekonzepte angewiesen, die über den Einzelfall und den einzelnen Kontext hinausweisen (Riegraf 2008).

Im jeweiligen Bezugssystem gelten andere Relevanz-, Anerkennungs- und Reputationssysteme für Geschlechter-Wissen und sie sind nicht – oder zumindest

nicht ohne weiteres – übertragbar (Wetterer 2009). Diese Differenzierungen dürfen in der Kommunikation und der Annäherung der unterschiedlichen Wissenstypen in einem Wissenschafts-Praxis-Transfer nicht übersehen werden, ansonsten besteht die Gefahr, dass die Geschlechterforschung die Handlungslogiken, Anforderungen und Routinen der wissenschaftsexternen Bereiche übernimmt und durch die aufgebrochene Distanz zugleich ihre Kritikfähigkeit einbüßt (Riegraf 2009). Oder anders formuliert: Die Ausdifferenzierung der Wissenstypen, die Wahrung ihrer Distanz und die Anerkennung ihrer Unterschiedlichkeit und ihrer jeweiligen Wertigkeit ist eine wichtige und notwendige Voraussetzung für einen gelungenen Wissenstransfer, der es ermöglicht, wechselseitig voneinander zu profitieren und gleichsam füreinander einzustehen sowie neues wertvolles Wissen zu Geschlecht entstehen zu lassen. Damit allerdings der Wissenstransfer nicht mit einem Verlust der Kenntnisse über das komplexe (Reflexions-) Wissen zu Geschlecht und einer weiteren Ökonomisierung einhergeht, ist die Formulierung von Standards und Kriterien für eine hochwertige und gelungene Geschlechter-Expertise und Geschlechter-Beratung notwendig. Dies verweist wiederum auf die von Meuser aufgeworfene Frage nach dem Professionalisierungsprozess von Geschlechterpolitik, da Professionalisierungsprozesse auch auf die Kontrolle der ‚Übersetzungsstelle‘ zwischen ‚Wissenschaft‘ und ‚Praxis‘ abzielen (Kühl 2003). Durch die Professionalisierungsprozesse werden aber zugleich Machtfragen gestellt, dies zeigen die Arbeiten an der Schnittstelle von Geschlechterforschung und Professionssoziologie.

3 Professionalisierungsprozesse und Geschlechter-Wissen

Die Professionalisierungsprozesse von Geschlechterpolitik werden in der Geschlechterforschung unter anderem an der Beobachtung festgemacht, dass durch die gegenwärtig dominanten gleichstellungspolitischen Strategien wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity eine wachsende Nachfrage nach Geschlechter-Expertisen und Geschlechter-Expert_innen zum Beispiel zur Durchführung von Gender Trainings in Politik, Verwaltung und Unternehmen entsteht. Neben wissenschaftlichen Einrichtungen nehmen auch Consulting Firmen und Beratungsbüros die Vermittlung von Geschlechter-Wissen und gleichstellungspolitischer Expertise in ihr Beratungsangebot auf oder spezialisieren sich gar darauf (Riegraf/Zimmermann 2008; Meuser/Riegraf 2010), wobei befürchtet wird, dass die Expert_innen aus den Firmen und Büros gleichstellungspolitische Fragen vor allem als Management- und Verwaltungsfrage begreifen, „für deren

Lösung es keine soziale Bewegung, kein politisches Subjekt mehr braucht, sondern Gender-Expert_innen“ (Wetterer 2005: 5). Fachverbände entstehen (wie das Netzwerk Gender Training), die sich mit der Frage beschäftigen, wie an das akademische (Reflexions-)Wissen zu Geschlecht angeschlossen werden kann, ohne dass es an Komplexität einbüßt. Relevant für sie ist auch, welches die Kriterien und die Standards für Geschlechter-Kompetenz und einen gelungenen Wissenstransfer sind und wie diese weiter entwickelt werden können (Riegraf/Zimmermann 2005). Auch wird zunehmend erwartet, dass Geschlechter-Wissen und Geschlechter-Kompetenz durch Zertifikate testiert wird (Meuser 2005a: 3203). Ob der von Meuser entlang dieser Prozesse konstatierte Professionalisierungsprozess tatsächlich in eine Profession mündet, kann je nach dem angelegten Professionskonzept unterschiedlich beantwortet werden.

3.1 Die Diskussion zur Professionalisierung und Profession

Die Frage, ob aus beobachteten Professionalisierungsprozessen tatsächlich eine Profession entsteht, fordert die Arbeit an der Schnittstelle zwischen Professionssoziologie und Geschlechterforschung heraus: Nach Angelika Wetterer geht die Entstehung von Professionen mit vergeschlechtlichten Ein- und Ausschlüssen einher (Wetterer 2002). Dass ein Professionalisierungsprozess, der in einer Profession mündet, in aller Regel zu einer Maskulinisierung führt, zeigt Wetterer in ihren historischen Betrachtungen, wobei sie sich in ihrer Analyse an der klassischen Definition von Professionen orientiert. Demnach müsste ein Professionalisierungsprozess der Geschlechterpolitik mit einer Vermännlichung des Beschäftigungsbereiches und einer gesellschaftlichen Aufwertung der Tätigkeiten der Gleichstellungspolitik_innen einhergehen. Für solche Entwicklungen gibt es bislang jedoch keine wirklich überzeugenden Hinweise. Während Wetterer zu ihren Erkenntnissen über die Analyse der Entwicklung der klassischen ‚Leitprofessionen‘, wozu die Medizin und die Jura gehört, gekommen ist, stößt die Anwendung des traditionellen Professionskonzeptes auf neuere Berufe und Tätigkeitsfelder, wie die im Feld der Geschlechterpolitik, rasch an Erklärungsgrenzen. Werden an den skizzierten Prozess in der Geschlechterpolitik neuere professionssoziologische Zugänge angelegt, dann stellt sich die Entwicklung anders dar, wobei die neueren Konzeptionen ebenso wie die klassischen im Wesentlichen ohne Berücksichtigung der Erkenntnisse der Geschlechterforschung entwickelt wurden.

Bei der Anwendung des klassischen Professionskonzeptes auf so unterschiedliche gesellschaftliche Teilbereiche wie der Erwachsenenbildung (Faßhauer 1997),

dem Hochschulmanagement (Krücken/Blümel/Kloke 2010), dem Journalismus (Offerhaus 2010) oder der Sozialarbeit (Schütze 1992), aber auch der Gleichstellungsarbeit (Nigges-Gellrich 2007), kommen die Autor_innen einheitlich zu dem Ergebnis, dass gemessen daran, die wenigsten der neueren oder ‚modernen‘ Berufe dem Status einer Profession entsprechen und sie höchstens den Status der Semi-Profession erreichen können. An den Kriterien der klassischen Professionssoziologie orientiert, lassen sich Professionen im Gegensatz zu Nicht- oder Semi-Professionen nach folgenden Merkmalen unterscheiden:

Die Professionalisierungsabsicht von nicht- oder semi-professionellen Berufen wird demnach als eine Form der Verberuflichung begriffen, die mit zunehmender Verwissenschaftlichung und Akademisierung einhergeht. Verwissenschaftlichung und Akademisierung ist eine Voraussetzung für zwei weitere Merkmale einer Profession: die weitreichende Autonomie und Selbstkontrolle. Eine Profession umfasst ein gesellschaftlich relevantes Handlungsfeld mit einem dazugehörigen Bereich an Handlungs- und Erklärungswissen. Um diesen spezifischen gesellschaftlichen Wissens- und Problembereich exklusiv zu besetzen, ist die Abgrenzung von Expert_innenwissen zu Nicht-Expert_innenwissen notwendig (Mieg 2003, 2006). Das Expert_innenwissen setzt sich, abgesehen vom akademischen Wissen, außerdem aus Berufswissen im Sinne von Erfahrungswissen und spezifischen Problemlösungs- und Deutungswissen zusammen (Meyer 2000). Das Expert_innenwissen begründet dabei teilweise die Autonomie der Profession, da sich eine Gruppe erst durch die Herausbildung einer spezifischen Expertise von anderen Berufsgruppen abgrenzen und ein Zuständigkeitsmonopol für ein bestimmtes thematisches Feld für sich beanspruchen kann. Die Abgrenzung erfolgt über die Einrichtung von (qualifizierten) Ausbildungsstätten und Studiengängen, die wiederum mit Prüfungen abgeschlossen werden und als Zugangskontrolle hinsichtlich der Ausübung des betreffenden Berufes fungieren. Sie dienen auch dem, was Bernd Kleinmann (2011, 215) eine „weltbildprägende professionsspezifische Sozialisation“ nennt, die nicht nur als wichtige Voraussetzung gilt, um wissenschaftliche Erkenntnisse und Methoden zu vermitteln, sondern auch um berufsspezifische Wertauffassungen, Verhaltensstandards und ein bestimmtes Berufsethos herauszubilden. Über die akademische Ausbildung gelingt es einer Profession einen spezifischen Wissens- und Problembereich exklusiv zu besetzen (Mieg 2003, 2006). Die Autonomie grenzt zum einen – auf der individuellen Ebene – Expert_innen von Lai_innen ab und zum anderen – auf der kollektiven Ebene – die Berufsgruppe gegenüber der Außenwelt. Die Autonomie einer Profession zeichnet sich außerdem durch deren Unabhängigkeit im beruflichen Handeln von organisierten gesellschaftlichen Kräften aus, so dass eine autonome Entscheidungsfindung in Bezug auf die Arbeitspraktiken möglich

ist. Daneben ist die Profession auch zur Selbstrekrutierung in der Lage, also der Personalselektion durch Professionsmitglieder (Evetts 2003; Meyer 2000). Dazu gehört auch der Zusammenschluss in Berufsverbänden. Dieser dient neben der Organisation der Profession auch deren Selbstkontrolle durch die Auferlegung von Ethikcodes und Verhaltensregeln, der Selbstverwaltung typischer Wissensbestände, Praktiken der Berufsausübung und der Gemeinwohlorientierung (vgl. Meyer 2000: 361 f.). Neben Wissen und Autonomie ist die Klientenorientierung ein drittes wichtiges Profession konstituierendes Merkmal. Nach Rudolf Stichweh grenzen sich moderne Professionen zur wissenschaftlichen Arbeit hin durch ihre Klientenorientierung und durch das Primat des Handlungsbezuges ab (vgl. Stichweh 1994: 297f.). Und Fritz Schütze beschreibt die Profession als einen „relativ abgegrenzten Orientierungs- und Handlungsbereich, in welchem sowohl wissenschaftlich als auch praktisch ausgebildete Berufsexpert_innen gesellschaftlich lizenzierte Dienstleistungen für ihnen per gesellschaftlichem Mandat anbefohlene Klienten bzw. Abnehmer vollbringen“ (Schütze 1992: 135).

Darauf, dass der Professionsbegriff der klassischen Professionssoziologie als Grundlage für die Beurteilung ‚moderner‘ Entwicklungen nur noch begrenzt taugt, wiesen bereits früh eine Reihe von Autor_innen in der Professionssoziologie hin (vgl. bspw. Hartmann 1968; Mok 1969). Einige der Kritikpunkte sollen an dieser Stelle kurz benannt werden: Aufgrund veränderter sozialer Wirklichkeit und veränderter gesellschaftlicher Organisation von Arbeit sei der klassische Professionsbegriff immer weniger geeignet die „Realität zu beschreiben, ohne dass dies jedoch gleichzeitig das Ende von Beruflichkeit oder von Professionalität bedeuten muss“ (Meyer 2000: 88). So führe die veränderte Organisation von Arbeit dazu, dass eine vollständige Autonomie einer Berufsgruppe in der Realität kaum mehr anzutreffen ist. Selbst Angehörige der ‚Leitprofessionen‘ wie Jura und Medizin seien zunehmend abhängig in Organisationen beschäftigt, womit die Eingebundenheit in Organisationen kein überzeugendes Differenzierungskriterium mehr zwischen Professionen und Nicht- oder Semi-Professionen bildet. Gleichzeitig impliziere die Einschränkung des Professionsstatus auf rein klientenorientierte Tätigkeiten eine Nicht-Anwendbarkeit des Professionsbegriffes auf viele ‚moderne‘ Berufsgruppen, die ansonsten den Kriterien der Profession entsprechen und in denen ‚Wissenselemente‘ zunehmend Vorrang gegenüber anderen Professionskriterien gewinnen (Mok 1969). Da sich in komplexen urbanen Gesellschaften die Distanz zwischen Profession und Klient_innen verringern würde, verliere die Kollegenkontrolle des professionellen Verhaltens als Professionsmerkmal an Bedeutung. Autonomie müsste vor diesem Hintergrund erneut als ein Profession konstituierendes Merkmal relativiert werden (Meyer 2000).

Aufgrund des Ausschlusscharakters des traditionellen Professionsbegriffs, wird in der Literatur zur Professionalisierung ‚moderner‘ Berufe inzwischen häufig der Begriff Profession durch Konzepte wie ‚Professionalität‘ und ‚Professionalisierung‘ ersetzt, um eine starre Zuordnung zu den Kategorien Arbeit, Beruf und Profession zu vermeiden. Bei Heinz Hartmann (1968) stehen beispielsweise Verberuflichungs- und Professionalisierungsprozesse im Vordergrund. Verberuflichung bezieht sich dabei auf den Übergang von Arbeit zum Beruf, während die Professionalisierung sich vom Beruf zur Profession vollzieht. Der Professionalisierungsprozess erfolgt dabei auf zwei Dimensionen: Wissen (genauer die Systematisierung des Wissens) und Sozialorientierung. Die Wissensdimension von Professionalisierung beschreibt Hartmann (1968: 202) mit dem Begriff ‚Verwissenschaftlichung‘, da sie auf eine wachsende Ausrichtung auf die Ergebnisse der Forschung bezogen ist. Die Dimension der sozialen Orientierung im Professionalisierungsprozess bezieht sich auf eine verstärkte Ausrichtung auf die Gesellschaft und ein gesteigertes Bewusstsein der Interdependenz von beruflicher Leistung für die Gesellschaft (Hartmann 1968).

Die prozesstheoretische Betrachtung von Berufen bezieht sich auf den Begriff der ‚Professionalisierung‘, diese muss aber nicht in der Konstitution einer Profession enden. ‚Professionalität‘ beschreibt hingegen die besondere Qualität einer personenbezogenen Dienstleistung, welche nicht an die Existenz einer Profession gebunden sein muss (Nittel 2000). Meuser schlägt gar vor, die Erforschung professionellen Handelns von der Professionssoziologie abzulösen, da die traditionellen Professionskriterien nicht fassen könnten, was in den verschiedenen Handlungsfeldern als professionelles Handeln verstanden wird. So gibt es laut Meuser „professionelles Handeln außerhalb von Professionen, allerdings nicht unabhängig von Expertenwissen“ (Meuser 2005b: 261).

Julia Evetts (2008) nimmt an, dass sich die Nicht-Anwendbarkeit traditioneller Professionswerte auf den Arbeitsmarkt durch das Vorhandensein von zwei Formen der Professionalität begründen lassen. Zum einen die ‚berufliche Professionalität‘, die sich am traditionellen Professionsbegriff orientiert und zum anderen die ‚organisatorische Professionalität‘, die an der modernen Organisation von Arbeit ausgerichtet ist. Im Gegensatz zur kollegialen Autorität, Autonomie der Arbeitspraxis und Klientenorientierung wird die organisatorische Professionalität durch rational-legale Formen der Autorität, standardisierte Arbeitsprozesse und hierarchischen Strukturen der Entscheidungsfindung bestimmt. Die Orientierung an Ethikcodes wird dabei durch externe Formen der Regulierung wie Rechenschaftspflichten, Zielvereinbarungen und Leistungskontrollen ersetzt (Evetts 2005, 2008).

Bei der Herstellung von Professionalität beziehungsweise für eine Professionalisierung bleibt Expert_innen-Wissen nach wie vor das entscheidende Kriterium. Dieses Wissen umfasst berufsspezifisches Wissen (Sach- und Fachwissen) und berufsspezifische Handlungskompetenzen (Erfahrungswissen). Als zentral gilt dabei die Ausrichtung an aktuellen Forschungsergebnissen (Meuser 2005b; Offerhaus 2010). Laut Anke Offerhaus vollzieht sich der Prozess der Professionalisierung auf den beiden Dimensionen Expertisierung und Inszenierung. Unter Expertisierung versteht die Autorin die Ausbildung einer berufsspezifischen Handlungskompetenz, die mit einer Verwissenschaftlichung einhergeht. Im Zuge der Expertisierung vollzieht sich eine Inszenierung, ein Konzept, welches Michaela Pfadenhauer (2005) ausarbeitet und welches an die Idee des Konstruktionscharakters von Professionen anknüpft. Sie sieht Professionalität als eine soziale Etikettierung, die selbstverständlich immer auch mit Machtfragen verbunden ist. Die Erlangung eines Expert_innenstatus ist laut Pfadenhauer nur möglich, wenn eine Berufsgruppe es schafft sich als zuständig und kompetent für einen bestimmten Bereich anerkennen zu lassen. Die Inszenierung resultiert aus der mit Professionalisierungsprozessen verbundenen Konkurrenzsituation zu anderen Berufen. Durch diese Inszenierung wird es einer Berufsgruppe möglich auch unabhängig von Lizenzen eine Autonomie und Anerkennung durch Dritte zu erlangen. Die Erlangung einer legitimierten Definitionsmacht für einen Tätigkeitsbereich ist – anders als im traditionellen Professionsverständnis – somit auch ohne eine Bindung an Zertifikate möglich. Eine Inszenierung ohne das Vorhandensein einer berufsspezifischen Expertise würde die Berufsgruppe jedoch auf Dauer abwerten (Offerhaus 2010).

3.2 Professionalisierungsprozesse in der Geschlechterpolitik und Profession

Anna Nigges-Gellrich (2007) kommt bei ihrem Versuch, die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten entlang professionssoziologischer Konzepte einzuordnen, zu dem Schluss, dass gemessen an den Kriterien traditioneller Professionskonzepte Gleichstellungsarbeit gegenwärtig nicht als Profession, sondern als Semi-Profession einzustufen sei (Nigges-Gellrich 2007; Meyer 2000). Den Unterschied zwischen Profession und Semi-Profession skizziert Wetterer (1993) entlang von zwei entscheidenden Differenzierungsmerkmalen: „Semi-Professionen sind erstens angesiedelt in bürokratischen Organisationen, ihnen fehlt also die ‚Autonomie‘ der Profession ebenso wie (damit) deren Status; und in ihnen dominieren zweitens rein zahlenmäßig die Frauen“ (Wetterer 1993: 49). Für Gleichstellungs-

akteur_innen existiert gegenwärtig (noch) keine einheitliche standardisierte und durch staatliche Instanzen zertifizierte Ausbildung. Folglich verfügen Geschlechter-Expert_innen auch nicht über eine gemeinsame und zertifizierte Wissensbasis oder ein einheitliches Kompetenzprofil, so dass es keine klare Abgrenzung zwischen Geschlechter-Expert_innen und Geschlechter-„Lai_innen“ geben kann. Außerdem sind nach Niggles-Gellrich (2007) Gleichstellungsakteur_innen in der Regel Teil der Verwaltung bzw. der Bürokratie einer Organisation, womit das Kriterium der klassischen Professionssoziologie ‚Autonomie‘ nicht erfüllt wird.

Mithilfe der prozesstheoretischen Betrachtung stellt sich dies – ohne die Perspektive an dieser Stelle bewerten zu wollen – jedoch etwas anders dar. Demnach vollziehen sich in der Gleichstellungsarbeit Professionalisierungsprozesse. Aufgrund des Ausbaus der Arbeits- und Funktionseinheiten, die mit Gleichstellung befasst sind und der Implementierung des New Public Managements (vgl. hierzu: Aulenbacher/Riegraf 2008) treffen Merkmale einer organisatorischen Professionalität nach Evetts wie standardisierte Arbeitsprozesse, hierarchische Strukturen der Entscheidungsfindung und Instrumente wie Zielvereinbarungen und Leistungskontrollen verstärkt auf die Arbeitsrealität von Gleichstellungsakteur_innen zu.

Geschlechter-Expert_innen sind zwar meist in Institutionen eingebunden und somit von Organisationszielen abhängig, dennoch ist oder sollte deren Tätigkeit letztendlich an einem höheren gesellschaftlichen Ziel, nämlich der Chancengleichheit der Geschlechter, ausgerichtet sein. Auf der Hartmannschen Dimension der Sozialorientierung wäre die Gleichstellungsarbeit somit nahe dem Professionsstatus zu verorten. Auf der Dimension des Wissens wird die Professionalisierung mit Verwissenschaftlichung beschrieben. Mit der Implementierung der Frauen- und Geschlechterforschung und neuer Studiengänge der Geschlechterforschung/ Gender Studies ist für Gleichstellungsarbeit eine wissenschaftliche Basis geschaffen worden, die abstraktes und ursächliches Wissen zu Verfügung stellt. Somit wäre eine ‚akademische Spezialausbildung‘ für Geschlechter-Expert_innen zumindest potentiell möglich.

Für die Wissensdimension nach Hartmann beziehungsweise die Dimension der Expertisierung nach Offerhaus wäre neben einer wachsenden Nähe zu Wissenschaft und Forschung allerdings auch eine zunehmend standardisierte Anwendung von praxisbezogenem und problemlösungsorientiertem Wissen relevant. Ein systematischer Theorie-Praxis-Transfer von Geschlechterforschung zu ‚Geschlechterpraxis‘ ist bisher allerdings nicht gegeben. Hürden hierfür könnten in der Sperrigkeit von feministisch-wissenschaftlichem Geschlechter-Wissen für die Gleichstellungspraxis zu sehen sein. Dieses „Spannungsverhältnis unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen“ (Wetterer 2009: 46) steht

der Selbstwahrnehmung als Expert_innen und der „Inszenierung“ (Pfadenhauer 2005) des Expert_innenstatus nach außen durch Geschlechter-Expert_innen bisher im Weg. Allerdings wäre auch zu klären, wer die Klientel der Gleichstellungsbeauftragten, Geschlechter-Expert_innen und anderer Gleichstellungsakteur_innen ist. Da die Aufgaben dieser Akteur_innen ebenso heterogen sind wie ihr fachlicher Hintergrund, reicht das Spektrum der möglichen Klientel von den Frauen in einer Institution bis hin zu Akteuren wie den Organisationen selbst.

4 Fazit

Die Frage, ob sich der von Meuser beobachtete Professionalisierungsprozess der Geschlechterpolitik tatsächlich in die Entstehung einer Profession übersetzt oder bereits übersetzt hat, kann aus unterschiedlichen professionssoziologischen Blickwinkeln angegangen und beantwortet werden. Die Mehrzahl der Konzepte in der Professionssoziologie wurde allerdings ohne den Bezug auf die Geschlechterforschung entwickelt. Letztere zeigt, dass die Entstehung einer Profession immer auch mit Machtfragen im Geschlechterverhältnis verknüpft ist. Um an dieser Stelle zu weiterführenden Erkenntnissen zu gelangen, wäre zusätzliche Arbeit an der Schnittstelle zwischen Geschlechterforschung und Professionssoziologie nötig. Damit wiederum eine Professionalisierung im Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und außerwissenschaftlicher Praxis nicht mit dem Verlust an Kritikfähigkeit einhergeht, ist eine engere Kommunikation zwischen Geschlechterforscher_innen und Gleichstellungspolitikern_innen wichtig, für deren Gelingen die Anerkennung unterschiedlicher, gleichwertiger Wissensbestände und die Wahrung von Distanz der unterschiedlichen Wissenstypen notwendig ist. Das Spannungsverhältnis zwischen den einzelnen Wissenstypen zu Geschlecht lässt sich nicht auflösen, aber jede der Wissenstypen hält wertvolle Erkenntnisse für die anderen bereit, die in neues Wissen zu Geschlecht überführt werden können.

Literatur

- Alemann, Annette von (2002), Soziologen als Berater. Eine empirische Untersuchung zur Professionalisierung der Soziologie, Opladen.
- Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2008), Challenged Professional Identities. New Public Management, the Rationalization of Social and Care Work and the Question of Inequality, in: Berg, Elisabeth/ Barry, Jim/ Piippola, Saila/Chandler, John (Hg.): Dilemmas of Identity, New Public Management and Governance, Research Report Lulea University of Technology, Lulea, S. 65-71.

- Beck, Ulrich/Bonß, Wolfgang (1985), Was will und wozu dient „Verwendungsforschung“? Einleitung zur Ad-hoc-Gruppe des DFG-Schwerpunktprogramms „Verwendung sozialwissenschaftlicher Ergebnisse“, in: Franz, Werner (Hg.): 22. Deutscher Soziologentag 1984, Opladen, S. 610-613.
- Evetts, Julia (2003), The Sociological Analysis of Professionalism: Occupational Change in the Modern World, in: *International Sociology*, 18 (2), S. 395-415.
- Evetts, Julia (2005), The Management of Professionalism. Changing Teacher Roles, Identities and Professionalism, Retrieved 25.08.2011, 2011.
- Evetts, Julia (2008), Professionalität durch Management? Neue Erscheinungsformen von Professionalität und ihre Auswirkungen auf professionelles Handeln, in: *Zeitschrift für Sozialreform* 51 (1), S. 97-106.
- Faßhauer, Uwe (1997), Professionalisierung von BerufspädagogInnen, Alsbach/Bergstraße.
- Hartmann, Heinz (1968), Arbeit, Beruf, Profession, in: *Soziale Welt*, 19 (19), S. 193-216.
- Kleinmann, Bernd (2011), Professionalisierung der Hochschulleitung? In: *Professionalisierung im Nonprofit Management*, Wiesbaden, S. 201-226.
- Knapp, Gudrun-Axeli/Landweer, Helge (1995), Interdisziplinarität in der Frauenforschung. Ein Dialog, in: *L'Homme. Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft*, 6 (2), S. 6-38.
- Krücken, Georg/Blümel, Albrecht/Kloke, Katharina (2010), Hochschulmanagement – auf dem Weg zu einer neuen Profession?, in: *WSI Mitteilungen* (5), S. 234-241.
- Kühl, Stefan (2003), Wie verwendet man Wissen, das sich gegen die Verwendung sträubt? Eine professionssoziologische Neubetrachtung des Theorie-Praxis-Diskussion in der Soziologie, in: Franz, Hans-Werner/Howaldt, Jürgen/Jacobsen, Heike/Kopp, Ralf (Hg.): *Forschen - lernen - beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und Wissenstransfer in den Sozialwissenschaften*, Berlin, S. 71-91.
- Meuser, Michael (2005a), Gender-Management – Zur Professionalisierung der Geschlechterpolitik, (Internetquelle: www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/17361/ssoar-2006-meuser-gender-management.pdf?sequence=1; letzter Zugriff am 07.01.2013).
- Meuser, Michael (2005b), Professionelles Handeln ohne Profession? Eine Begriffskonstruktion, in: Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Professionelles Handeln*, Wiesbaden, S. 253-364.
- Meuser, Michael (2009), Humankapital Gender. Geschlechterpolitik zwischen Ungleichheitssemantik und ökonomischer Logik, in: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.): *Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik*, Wiesbaden, S. 95-109.
- Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (2010), Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. Von der Frauenförderung zum Diversity Management, in: Aulenbacher, Brigitte/Meuser, Michael/Riegraf, Birgit (Hg.): *Soziologische Geschlechterforschung zur Einführung*, Wiesbaden, S. 189-209.
- Meyer, Rita (2000), Qualifizierung für moderne Beruflichkeit. Soziale Organisation der Arbeit von Facharbeiterberufen bis zu Managertätigkeiten, Münster.
- Mieg, Harald A. (2003), Problematik und Probleme der Professionssoziologie, in: Mieg, Harald. A./Pfadenhauer, Michaela (Hg.): *Professionelle Leistung - Professional Performance*, Konstanz, S. 11-46.

- Mieg, Harald A. (2006), Professionalisierung, in: Rauner, Felix (Hg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 2. aktualisierte Aufl., Bielefeld, S. 343-349.
- Mok, Albert L. (1969), Alte und neue Professionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 21(4), S. 770-781.
- Neidhardt, Friedhelm, (1979), Praxisverhältnisse und Anwendungsprobleme der Soziologie. Eine integrationstheoretische Analyse, in: Lüschen, Günther (Hg.): Deutsche Soziologie seit 1945. Entwicklungsrichtungen und Praxisbezug, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 21, Opladen, S. 324-342.
- Niggas-Gellrich, Anna, (2007), Neue Wege statt alter Pfade: Frauen- und Gleichstellungsarbeit auf dem Weg zur Profession, in: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst: Frauen- und Geschlechterforschung, 2007 (1), S. 11-24.
- Nittel, Dieter (2000), Von der Mission zur Profession. Stand und Perspektiven der Verbesserung der Erwachsenenbildung, Bielefeld.
- Offerhaus, Anke (2010), Die Professionalisierung des deutschen EU-Journalismus. Expertisierung, Inszenierung und Institutionalisierung der europäischen Dimension im deutschen Journalismus, Wiesbaden.
- Padenhauer, Michaela (2005), Professionelles Handeln, Wiesbaden.
- Riegraf, Birgit (2006), Zum Spannungsverhältnis zwischen Bewegung und Forschung, in: Zeitschrift des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung, 23 (35), S. 41-45.
- Riegraf, Birgit (2008), Anwendungsorientierte Forschung und der Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht: Konzeptionelle Annäherungen, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Themenheft „Soziologie und Geschlechterforschung“, 33 (4), S. 62-78.
- Riegraf, Birgit (2009), Die Organisation von Wandel. Gender-Wissen und Gender-Kompetenz in Wissenschaft und Politik, in: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hg.): Gefühlte Nähe - faktische Distanz. Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik; Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissengesellschaft“, Opladen, S. 67-80.
- Riegraf, Birgit/Zimmermann, Karin (2005), Der Wandel der Wissensordnung in der Wissensgesellschaft und die Kategorie Geschlecht. Annäherungen an ein Forschungsdesiderat, in: Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft, Reihe „Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit“, Bd. 5, München/Mering, S. 21-37.
- Schütze, Fritz (1992), Sozialarbeit als bescheidene Profession, in: Dewe, Bernd/Ferchoff, Wilfried/Radtke, Frank-Olaf (Hg.): Erziehen als Profession, Opladen, S. 132-171.
- Stichweh, Rudolf (1994), Wissenschaft, Universität, Profession. Soziologische Analysen, Frankfurt a. M.
- Wetterer, Angelika (1993), Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten, Kassel.
- Wetterer, Angelika (2002), Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz.
- Wetterer, Angelika (2005), Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen. Berlin.
- Wetterer, Angelika (2007), Gender-Expertise, feministische Kritik und Alltagswissen – Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen, in: Hartmann-Tews, Ilse/Dahmen, Britt (Hg.): Sportwissenschaftliche Geschlechterforschung im Spannungsfeld von Theorie, Politik und Praxis, Hamburg, S. 160-174.

- Wetterer, Angelika (2008), Gender-Expertise, feministische Theorie und Alltagswissen. Grundzüge einer Typologie des Geschlechterwissens, in: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hg.): Geschlechterwissen und Geschlechterkompetenz: Zwischen Wissenschaft und Politik, Opladen, S. 18-34.
- Wetterer, Angelika (2009), Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen, in: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2 (1), S. 45-60.